AMICUS CURIAE

PERKARA PIDANA ATAS NAMA SEPTIA DWI PRATIWI

NOMOR PERKARA: PERKARA NOMOR 589/PID.SUS/2024/PN JKT.PST

DIAJUKAN OLEH

LEMBAGA INFORMASI PERBURUHAN SEDANE

BOGOR, 2024

I. Pendahuluan

1. **Kedudukan Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS)** sebagai lembaga independen.

   Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) merupakan badan pelaksana Perkumpulan Lembaga Informasi dan Dokumentasi Sedane sebagai organisasi nonpemerintah independen dan demokratis yang memberikan perhatian terhadap pemenuhan hak-hak buruh dan serikat buruh di dunia kerja, yang beroperasi sejak 1991. Perkumpulan Lembaga Informasi dan Dokumentasi Sedane tercatat berdasarkan Keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia NOMOR AHU-0005930.AH.01.07.TAHUN 2024 tentang Pengesahan Pendirian Perkumpulan Lembaga Dokumentasi Dan Informasi Sedane.

2. Lembaga Informasi Perburuhan Sedane memberikan perhatian terhadap hak-hak perburuhan sebagaimana tercantum dalam Statuta Lembaga Pasal 5:
   *“Mendukung berkembangnya serikat buruh atau organisasi buruh serta gerakan sosial lainya terutama dalam hal informasi dan advokasi; mewujudkan kondisi kehidupan yang menjamin buruh beserta keluarganya dan golongan tertindas lainnya untuk hidup layak sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, **memiliki ruang untuk mengekspresikan dirinya**, dapat ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut hajat hidupnya melalui gerakan sosial yang kuat.*

   Hal tersebut seturut dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 41 ayat (2) “Pemerintah dan **masyarakat** bersama-sama **mengawasi pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan** dan perluasan kesempatan kerja”.

3. Kedudukan organisasi kami sebagai masyarakat sipil untuk mengawasi pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan, mendorong kebijakan agar disusun secara demokratis dan penyebarluasan informasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan kepada publik. Hal ini adalah bagian dari Hak Asasi Manusia serta hak konstitusional sebagai warga negara. Sebagaimana diatur pada Undang-Undang Dasar 1945:

   Pasal 28E ayat (2) dan (3), *"Setiap orang berhak atas kebebasan meyakini kepercayaan, menyatakan pikiran dan sikap, sesuai dengan hati nuranlnya" dan "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat."*

   Pasal 28F, "*Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia.*

   Hal serupa juga yang sedang dan telah dilakukan oleh Septia Dwi Pertiwi yang menggunakan haknya sebagai warga negara untuk memperbaiki kondisi kerja. Dalam menjalankan hak atas kebebasan berekspresi dan berpendapat tersebut Saudari Septi Dwi Pertiwi wajib mendapatkan jaminan dan perlindungan dari negara. Dinamika kasus ini

cukup besar dan menarik atensi publik. Dengan dasar itulah kami mengajukan Pemberian Pendapat (Amicus Curiae) dalam Perkara nomor 589/Pid.Sus/2024/PN Jkt.Pst. Sebagai salah satu bahan pertimbangan Majelis Hakim dalam memberikan Putusan yang adil dengan memperhatikan hak-hak perempuan dan ketenagakerjaan.

II. Dasar Pemberian Pendapat

Pemberian pendapat LIPS berdasarkan aduan dan permintaan yang disampaikan oleh Tim Advokasi Septia Gugat Negara Abai (Tim Astaga).

Pada pokoknya, Pengadu merupakan kuasa hukum dari Sdri. Septia Dwi Pertiwi, yang merupakan terdakwa dalam persidangan di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor perkara 589/Pid.Sus/2024/PN Jkt.Pst. Pengadu menyampaikan Sdri. Septia Dwi Pertiwi.

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 UU HAM mendefinisikan "Pelanggaran hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berfaku."

Oleh karena itu, Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) sebagai lembaga independen dengan tujuan untuk mendukung terwujudnya kondisi yang memungkinkan bagi pelaksanaan dan meningkatkan perlindungan serta penegakan hak asasi manusia, memandang perlu untuk berkontribusi terhadap pemenuhan hak warga negara untuk mendapatkan hak-haknya sebagai buruh.

III. Uraian Permasalahan

1. Sekilas Kronologi Kasus Septia VS PT Lima Sekawan Indonesia (Hivefive)
    - 1.1. Bahwa Septia Dwi Pertiwi bekerja di PT Lima Sekawan Indonesia sebagai marketing dimulai pada 25 Januari 2021 berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jangka waktu satu tahun.
    - 1.2. Setelah masa kontrak selesai, Saudari Septia menerima perpanjangan kontrak pada tahun 25 Januari 2022 hingga 24 Januari 2023. Pada perjanjian kerja PKWT kedua yang ditandatangani oleh Septia tidak mencantumkan besaran upah jabatan marketing.
    - 1.3. Pada 28 Oktober 2022 Septia mengundurkan diri dari perusahaan sebelum berakhirnya kontrak. Salah satu faktor pengunduran dirinya adalah kondisi kerja buruk dan relasi kerja yang tidak mendukung iklim kerja harmonis. Pengalaman tersebut di kemudian hari diceritakannya melalui media sosial Twitter.
    - 1.4. Permasalahan kondisi kerjanya kemudian ia ceritakan melalui media sosial (twitter) di antaranya:

a. Pada 02 November 2022 (masih bekerja di perusahaan) menceritakan mengenai permasalahan jam kerja di perusahaan. Septia membuat unggahan pada aplikasi Twitter berupa: "*Pukul 23.00. Jam dimana wajar kala ada manusia yang udah istirahat, tapi ada atasan yang marah2 karena saat beliau share prospek engga ada satupun karyawan marketingnya yang respon, sampe Call grup biar marketingnya bangun buat respon"*.

b. Pada 21 Januari 2023 (setelah mengundurkan diri) mengenai permasalahan upah lembur dan kenaikan upah. Septia membuat unggahan pada aplikasi Twitter berupa, *"Kerja 24 Jam tanpa dibayar Lembur terlucunya kerja udah lama bukanya naik gaji malah gajinya diturunin dengan alasan udah banyak recruit karyawan"*; hingga permasalahan transparansi pembayaran upah, pemotongan upah, dan hak karyawan yang sudah tidak bekerja/mantan karyawan. Septia kemudian me-retweet unggahan yang diunggah oleh akun @peachwhiskey dan mengomentari unggahan pada aplikasi Twitter tersebut berupa, *"Gamauu ah soalnya suka potong gaji karyawan sesukanya, tapi sayangnya waktu potong gaji ga pernah dikontenin dan pecatin karyawanya tapi haknya gak dikeluarin yang seharusnya, slip gaiipun gak pernah ada"*

c. Pada 23 Januari 2023 mengenai tuntutan terhadap perusahaan terhadap hak-hak mantan buruh serta perilaku diskriminatif di tempat kerja. Septia membuat unggahan pada aplikasi Twitter berupa, "Yuk bisa untuk:
   1. Keluarin hak2 mantan karyawan yang belum dikeluarkan
   2. Kembalikan ljazah & buku nikah mantan karyawan
   3. Hilangkan peraturan lnternal yang engga boleh berteman dengan mantan karyawan agar tidak ada lagi korban sampai di pecat massal."

d. Lebih lanjut, Saudari Septi mempermasalahkan mudahnya pemecatan yang dilakukan oleh perusahaan tanpa memberikan hak-haknya. Ia pun membuat unggahan pada aplikasi Twitter berisi *"lni urusin dulu dong hak nya yang belum diturunin, kan kasian udah kerja main pecat aja tapi haknya gak diturunin (emoticon nangis);"*

1.5. Atas unggahan tersebut Septia Dwi Pertiwi dilaporkan oleh Henry Kurnia Adhi, selaku Komisaris Utama PT Lima Sekawan lndonesia, atas dugaan tindak pidana pencemaran nama baik, dengan Laporan Polisi nomor LP/B/472/l/2023/SPKT/POLDA Metro Jaya tanggal 27 Januari 2023 dengan dugaan Pasal 27 ayat (3) jo. Pasal 45 ayat (3) dan atau Pasal 36 Jo. Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang lTE, dan atau Pasal 310 KUHP dan atau Pasal 311 KUHP, dan ditetapkan sebagai Tersangka.

1.6. Selama proses hukum pidana tersebut berjalan, pada 8 Agustus 2023 Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi mengeluarkan Surat Anjuran (No e A114/KT.03.03) Penyelesaian Perselisihan Hubungan lndustrial Septia Dwi Pertiwi dengan Pimpinan Perusahaan PT Lima Sekawan lndonesia

(HiveFive). Merupakan hasil dari proses mediasi oleh Sudinakertrans Kota Jakarta Selatan dan bagian dari upaya penyelesaian sengketa hukum ketenagakerjaan. Berikut poin-poin pertimbangan hukum mediator hubungan industrial sebagai berikut:

- ✓ Bahwa Septia Dwi Pertiwi adalah pekerja di PT Lima Sekawan lndonesia dengan hubungan kerja berdasarkan PKWT I (pertama) dengan nomor 005/HRD/HF/1/2021 dimulai bekerja pada 25 Januari 2021 sampai dengan 24 Januari 2022 dengan Jabatan sebagai staf, dan menerima gaji pokok yang tertulis di PKWT sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah), lalu dilanjutkan hubungan kerjanya dengan kontrak kedua sesuai dengan Kontrak nomor 030/PKK-H RD/HIVEFIVE/II/2022 yang dimulai dari tanggal 25 Januari 2022 sampai dengan 24 Januari 2023 dengan jabatan sebagai marketing yang mana besaran upah tidak tertulis dalam PKWT tersebut;
- ✓ Bahwa permasalahan berawal dari keinginan pekerja meminta kekurangan upahnya, dibayarkan kurang dan besaran gajinya, tidak sesuai dengan yang tercantum dalam PKWT sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) serta tidak dibayarkan keseluruhan iuran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dari awal bekerja sampai dengan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan;
- ✓ Bahwa keinginan pekerja meminta atas kekurangan upah yang dibayarkan oleh pengusaha yang mana besaran upah tertulis dalam PKWT I pertama sebesar Rp4.000.000.00 (empat juta rupiah) maka kekurangan upah tersebut segera dibayarkan oleh pengusaha, tetapi atas hal tersebut pekerja juga memiliki kewajiban membayar ganti rugi kepada pengusaha sebesar 3 bulan upah karena mengakhiri hubungan kerjanya dengan mengundurkan diri sebelum PKWT berakhir hal tersebut juga dapat dipertimbangkan;
- ✓ Bahwa dengan mempertimbangkan pekerja telah mengundurkan diri dari perusahaan sebelum berakhir PKWT-nya maka wajar atas hal tersebut pekerja mambayar uang ganti rugi sesuai dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tetapi pihak perusahaan tidak mempermasalahkan hal tersebut;
- ✓ Bahwa keinginan pekerja meminta klaim atas BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Hari Tua) yang mana perusahaan belum membayarkan iuran BPJS secara keseluruhan selama bekerja hal ini dapat dipertimbangkan untuk dibayarkan dan diberikan kepada pekerja, tetapi perhitungannya bukanlah menjadi kewenangan mediator untuk menghitungnya.

1.7. Pada 26 Agustus 2024 Septia Dwi Pertiwi ditahan oleh Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat, melalui Surat Perintah Penahanan (Tingkat Penuntutan) nomor PRINT-685/M.1.1.10/Eoh.2/08/2024, hingga kasus dilimpahkan dengan nomor surat pelimpahan B-601/M.1.10/Eoh.2/08/2024 tertanggal 29 Agustus 2024, kemudian terdaftar di agenda persidangan di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor register perkara 589/Pid.Sus/2024/PN Jkt.Pst.

1.8. Bahwa selama proses pemeriksaan di Pengadilan Jakarta Pusat kesaksian dari para pihak menguatkan fakta-fakta pelanggaran ketenagakerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Berdasarkan kesaksian pelapor Henry Kurnia Adhi pada 09 Oktober

2024 dan Sabar Lumban Tobing selaku Direktur Utama Hive Five pada tanggal 18 Oktober 2024, di antaranya:

- ✓ Mengakui adanya ancaman melalui chat whatsapp grup berupa pemecatan dan pemotongan upah.
- ✓ Larangan bagi karyawan PT Lima Sekawan Indonesia (Hive Five) untuk bersosialisasi dengan mantan karyawan yang sudah tidak bekerja di perusahaan tersebut.
- ✓ Memaksa pekerja untuk bekerja untuk berkomunikasi kepada atasan diluar jam kerja dengan ancaman.
- ✓ Tidak adanya upah lembur ketika karyawan bekerja diluar jam kerja
- ✓ Upah yang diterima Septia dibawah ketentuan Upah Minimum Provinsi Jakarta

IV. Analisis Permasalahan dan Pendapat LIPS

Berdasarkan kronologis di atas maka LIPS berpendapat bahwa permasalahan yang berkaitan dengan Septia Dwi Pertiwi merupakan masalah ketenagakerjaan, yang sewajarnya diselesaikan melalui prosedur dan mekanisme peraturan perundangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Namun, LIPS perlu berpendapat bahwa mengenai penerapan implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang lnformasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE).

1. Dinamika Implementasi UU ITE

Terdapat perubahan melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor Tahun 2008 tentang lnformasi dan Transaksi Elektronik.

Terdapat Keputusan Bersama tentang Pedoman lmplementasi atas Pasal Tertentu dalam Undang-Undang tentang lnformasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) antara Menteri Komunikasi dan lnformatika RI, Jaksa Agung RI, dan Kepala Kepolisian Negara RI pada 23 Juni 2021, yang pada pokoknya menyebutkan Keputusan Bersama tersebut digunakan sebagai pedoman bagi penyidik dan penuntut umum dalam penegakan hukum menyangkut UU ITE, **agar tidak terjadi lagi multitafsir dalam implementasinya**. Keputusan Bersama tersebut di sampaikan Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan RI kepada Yang Mulia Ketua Mahkamah Agung RI, melalui surat nomor B-96/HK.00.00/07/2021 tanggal 14 Juli 2021.

Terdapat perubahan melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang lnformasi dan Transaksi Elektronik.

Pandangan kami, kasus ketenagakerjaan seyogyanya diselesaikan melalui mekanisme dan prosedur ketenagakerjaan agar memberikan kepastian hukum kepada pihak yang lemah dan menciptakan iklim bisnis yang sehat. Dalam amatan LIPS, penggunaan UU ITE oleh pemberi kerja kepada buruh/pekerja cenderung mengandung unsur pembalasan, pembungkaman dan menimbulkan rasa takut ketimbang menyelesaikan persoalan. Hal ini sesuai dengan UU Hak Asasi Manusia Nomor 39 Tahun 1999, Pasal 30 “Setiap orang berhak atas rasa aman dan tenteram serta perlindungan terhadap ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.”

2. Permasalahan Ketenagakerjaan

Dalam kasus Septi Dwi Pertiwi memperlihatkan upaya seorang buruh/pekerja perempuan yang lemah di hadapan pemberi kerja untuk mempertahankan dan melindungi hak serta memberikan penyadaran terkait hak-hak tenaga kerja di perusahaan. Hal ini didapatkan dari pengalamannya bekerja baik dialami olehnya ataupun rekan kerjanya yang lain, sebagai berikut:

1. Tidak disebutkannya jumlah upah dalam perjanjian kerja

   Menurut Pasal 13 PP 35/2021 mengatur tentang isi PKWT. Menurut pasal tersebut, PKWT setidaknya wajib memuat sejumlah komponen berikut:
   - Nama, usia, alamat, dan jenis kelamin pekerja/buruh.
   - Nama, alamat perusahaan, dan tips usaha.
   - Lokasi pekerjaan.
   - Jabatan atau tipe pekerjaan.
   - Nominal dan metode pembayaran upah.
   - Hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja/buruh sesuai ketentuan peraturan undang-undang dan/atau syarat kerja yang tercantum dalam isi perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.
   - Jangka waktu PKWT berlaku.
   - Tanggal dan tempat PKWT dibuat.
   - Tanda tangan semua pihak yang melakukan kesepakatan dalam PKWT.

2. Tidak ada upah lembur dan jam kerja yang tidak jelas

   Septia dan rekan kerja lain di bagian marketing diwajibkan untuk *standby* setiap saat, termasuk di malam hari dan akhir pekan. Pekerja diwajibkan untuk bekerja melakukan penjualan di saat akhir pekan, perintah tersebut dilaksanakan melalui chat grup perpesanan. Septia mengakui bahkan pernah ditelepon oleh pelapor pada jam 11.00 malam.

   Pasal 81 angka 24 Perppu Cipta Kerja **yang mengubah Pasal 78 ayat (1)** UU Ketenagakerjaan setidaknya menegaskan ketentuan bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan berbunyi sebagai berikut: *Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:*

   a. *ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan*
   b. *waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.*

   Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut merupakan sanksi pidana kurungan paling singkat satu bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10 juta dan paling banyak Rp 100 juta.

Pasal 26 ayat (1) PP 35/2021 disebutkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi. Dalam Pasal 29 ayat (1) dan (2) PP 35/2021, mengatur bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

a. Membayar upah kerja lembur;
b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
c. Memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.

3. Pemotongan upah sewenang-wenang

Salah satu konsekuensinya apabila **tidak *standby*** setiap saat maka akan ada pemotongan gaji. Henry Kurnia Adhi pernah mengancam akan melakukan pemotongan gaji sebesar Rp 200.000 jika pesannya **tidak segera direspons** selama 30 menit. Septia sendiri pernah mengalami pemotongan gaji sebesar Rp 2.500.000 dan Rp 3.000.000 karena **kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerjanya**. Ketika **slow respon** karena sedang cuti, gaji Septia pernah dipotong sebesar Rp 500.000. Hal ini terjadi juga kepada rekan kerjanya seperti Maria dan Agnes dan dilakukan melalui pesan grup. Pemotongan gaji yang dilakukan dengan cara yang tidak resmi dan transparan, tidak ada pemberitahuan secara tertulis. **Aturan lainnya** yang tidak berkaitan dengan kesalahan pekerja juga diterapkan seperti *"Seluruh karyawan diwajibkan untuk menyukai (likes) seluruh unggahan Hive Five, jika tidak maka akan dipotong gajinya."*

Ketentuan **Pasal 63 PP 36/2021** menyebutkan, pemotongan upah dapat dilakukan untuk denda, ganti rugi, dan/atau uang muka upah. Dengan syarat bahwa pemotongan upah tersebut dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan tidak lebih dari 50 persen dari jumlah upah seluruhnya. Keluhan Saudari Septi Dwi Pertiwi melalui unggahan media sosial memperlihatkan bahwa pemotongan tersebut tanpa kesepakatan.

Menurut hemat kami, alasan pemotongan upah di atas, kami menduga atas dasar penyalahgunaan kekuasaan karena tidak diatur secara khusus dan berdasarkan kesepakatan bersama dan melanggar asas keadilan dalam bekerja.

4. Pemecatan sepihak

Salah satu ancaman lainnya adalah pemecatan sepihak untuk tetap bekerja ataupun *standby* di akhir pekan. Maria salah satu rekan kerjanya mengalami pemecatan karena tidak *standby* pada akhir pekan.

Keharusan *standby* di luar jam kerja memperlihatkan bahwa secara tidak langsung para pekerja dalam kondisi kerja bukan dalam kondisi beristirahat.

Pasal 151 ayat 1 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha wajib mengupayakan agar PHK menjadi langkah terakhir. Upaya ini melibatkan perundingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja secara bipartit.

5. Perampasan hak bersosialisasi
   Adapan aturan yang bersifat diskriminatif berupa larangan bersosialisasi dengan mantan karyawan. Apabila ketahuan maka diancam akan dipecat, pemecatan massal pernah dilakukan terhadap 8 orang rekan kerja Septia akibat aturan tersebut.

   Pasal 6 UU Ketenagakerjaan dan Penjelasannya menyebutkan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakukan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

6. Upah di bawah UMP
   Upah Pokok pekerja pada bagian marketing berada jauh di bawah UMP Jakarta, meskipun ada skema insentif bagi pekerja di luar upah pokok. Pada Januari hingga April 2022 gaji yang diterima Septia sebesar Rp 2.500.000, dan Pada bulan juli 2022 sejumlah Rp 3.000.000 dan Agustus sebesar Rp 4.000.000. Gaji terbesar yang diterima pekerja adalah Rp 4.000.000 tanpa insentif.

   Pasal 88 E ayat 2 Undang-Undang No.11 tahun 2020 *j.o* Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 sebagai berikut: "*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.*"

   Pasal 81 angka 66 Perppu Cipta Kerja yang mengubah **Pasal 185** UU Ketenagakerjaan yaitu:
   a. *Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta.*
   b. *Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.*

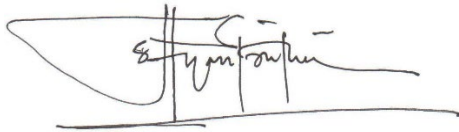
7. Peraturan perusahaan tidak jelas diberlakukan
   Septia tidak mengetahui segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketika bertanya ia tidak pernah diberitahu dan bahkan kesulitan mengaksesnya. Ia tidak pernah mendapatkan salinan kontrak kerja serta peraturan perusahaan.

   Pasal 23 ayat (1) **PP 35 Tahun 2021** menyatakan bahwa peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib **diberitahukan kepada para pekerja/buruh oleh pengusaha**.

Pasal 13 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 (aturan turunan UU Cipta Kerja): Disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus dibuat **secara tertulis** dan salah satu salinannya **wajib disampaikan kepada pekerja**

8. Tidak dibayarkan asuransi sosial
   Selama bekerja Septia hanya menerima BPJS dari kantor hanya selama 4 bulan.

   UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS
   Pasal 15 ayat (1) menyebutkan, ***Pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya*** *sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program yang berlaku*.
   Pasal 17: *Jika pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerja, mereka dapat dikenai sanksi administratif hingga pencabutan izin usaha.*
   PP No. 86 Tahun 2013 tentang Sanksi Administratif dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial:
   Pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerja ke BPJS dapat dikenai sanksi berupa teguran, denda, atau pembatasan pelayanan publik, seperti izin usaha.
   UU Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023). Memperkuat kewajiban pemberi kerja untuk memenuhi hak pekerja atas jaminan sosial.

Bahwa selama proses persidangan hukum pidana hakim bersifat aktif atau proaktif dalam menggali kebenaran materiil. Hakim tidak hanya menerima dan menilai bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak (jaksa dan pembela) tetapi juga berinisiatif untuk memastikan bahwa seluruh fakta yang relevan terungkap selama persidangan. Melalui proses persidangan, beberapa fakta-fakta pelanggaran ketenagakerjaan berhasil terungkap. Sebagaimana kewajiban hakim di dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman: "*Hakim wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat"*.

Berdasarkan hal-hal di atas, tanpa mengintenvensi kewenangan pengadilan dalam memeriksa dan memutus perkara sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, kami meminta kepada majelis Hakim untuk:

1. Melakukan pemeriksaan dan proses persidangan secara transparan, independen, adil, tepat waktu, dan cermat mempertimbangkan akar permasalahan baik dalam proses pemeriksaan, pertimbangan hingga memutus perkara. Mengingat pemicu utama permasalahan *a quo* adalah permasalahan ketenagakerjaan antara Sdri. Septia Dwi Pertiwi sebagai mantan buruh/pekerja dengan PT Lima Sekawan lndonesia yang menyampaikan pendapat terkait pemenuhan hak-hak pekerja. Perlu disampaikan, bahwa dalam perkembangan hukum pidana terdapat asas *ultimum remidium* yang menjadikan sanksi pidana sebagai pilihan terakhir dalam penegakan hukum.

2. Sehubungan dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang lnformasi dan Transaksi

Elektronik, maka LIPS menilai bahwa dakwaan Jaksa Penuntut Umum dan segala pertimbangan hukum yang terjadi dalam proses persidangan perkara hukum Sdri. Septia Dwi Pertiwi seharusnya merujuk pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang lnformasi dan Transaksi Elektronik, sebagaimana implementasi asas transitoir (yang terbaik untuk terdakwa) sebagai salah satu asas dasar dalam hukum pidana yang mengatur mengenai pemberlakuan hukum dalam hal terjadi perubahan perundang-undangan setelah suatu tindak pidana dilakukan, maka kami meminta majelis hakim untuk mempertimbangkan penerapan asas transitoir dalam kasus ini.

3. Penting untuk melihat kasus Saudari Septi Dwi Pertiwi dalam konteks yang lebih luas mengenai mengenai iklim usaha yang kondusif, di mana perkembangan bisnis berjalan dengan pemenuhan hak-hak asasi buruh/pekerja.

4. Mengingat Saudari Septi Dwi Pertiwi adalah buruh dan perempuan maka termasuk kelompok rentan yang memerlukan perlindungan. Karena itu, LIPS berpendapat bahwa majelis hakim perlu mengambil langkah-langkah efektif untuk melindungi dan mewujudkan keadilan bagi kelompok rentan.

Koordinator Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS)

Syarip Aripin

Tembusan:

1. Ketua Perkumpulan Lembaga Informasi dan Dokumentasi Sedane
2. Ketua Mahkamah Agung RI
3. Ketua Pengadilan Tinggi Jakarta
4. Sdr. Julius lbrani, Tim Advokasi Septia Gugat Negara Abai